

「平成25年版 パートタイマー白書」刊行にあたって

『パートタイマー白書』は、パート・アルバイトの雇用管理に焦点を定め、人と仕事を巡る価値観の多様化や、社会環境の変化を見据え、これからの雇用の望ましい姿を探っていくことを目的として調査・発表をしています。

労働力調査(平成24年平均：総務省)によれば、パート・アルバイトを含むいわゆる非正規労働者が全雇用に占める割合は35.2%で、3年連続で過去最高を更新しています。非正規労働者等に代表される不安定雇用の行き過ぎた増加は、日本の国力の減退に繋がるとの指摘もあります。しかし、国内の経済状況のみならず、急激なグローバル化への対応を迫られている企業にとって、必要に応じて調整がしやすい、柔軟な労働力である非正規労働者は、欠かせない存在であることもまた事実です。

少子高齢化の進行で、今後、働き手は確実に減少していきます。従来の雇用のあり方に囚われていては、その労働力不足に対応しきれないのではないのでしょうか。

そこで本年の『パートタイマー白書』では、企業の求めるパート・アルバイト像、及び働く側の就労意識や応募の際の判断基準など、双方の実態を改めて検証し、今後あるべき雇用の姿を探りました。

調査結果から浮かび上がってきたのは、雇用する側、働く側双方が「そこそこ働いてもらえればよい」、「そこそこ働ければよい」という点で、バランスが取れている現状の雇用の実態です。しかし、今でこそ「そこそこ」でバランスが取れている雇用も、今後、生産年齢人口そのものが減少していけば、そのあり方は変わっていかざるを得ません。

では、どう変えていくのか——今回導き出した一つの道筋は、“正社員を主な担い手とし、パート・アルバイトは補助的な労働力”とする従来の雇用の仕組みから、“多様な担い手が、複合的に労働力を構成し支えていく”という仕組みへの転換です。「そこそこでいい」という今までの雇用の“枠”を取り払い、例えば限定正社員や短時間正社員といった多様な働き手を取り込んでいく。それには、雇用する側も働く側も意識改革が必要ですし、制度設計そのものの見直しも求められるでしょう。しかし、企業が、健全な経済活動を営むに足る水準の労働力を確保し続けていくためには、避けては通ることのできない変化ではないのでしょうか。

本書が、新たな雇用管理を構築する上で、わずかでもヒントになり得れば幸いです。

平成25年6月
株式会社アイデム 人と仕事研究所
取締役 比留間 洋

アンケート調査結果から

平成24年度のパートタイマーの有効求人倍率は1.12倍となりました。近年では、0.73倍(平成21年度)、0.82倍(平成22年度)、0.92倍(平成23年度)と徐々に上昇傾向にあります。また、本年2月の労働経済動向調査(厚生労働省)におけるパートタイマーの労働者過不足判断D.I.([不足]と回答した事業所の割合から[過剰]と回答した事業所の割合を差し引いた値)も16ポイントとなり、14期連続で「不足」となっています。

そのような状況の中で聞こえてくるのは、「人が採れない」という企業経営者の声。企業はこれから、いかにして人材を獲得していけばいいのか——本年の『パートタイマー白書』では、パート・アルバイトで働く者・求職している者の意識や傾向の違いを分析し、この解を探っていきます。彼らがどのような働き方を望んでいるのか、実際の労働条件・環境のみならず、個人の労働への価値観を、年代や就労意向ごとに特徴をまとめ、効果的な訴求方法と今後の雇用のあり方を考えていきます。

パート・アルバイトと求職者に行った個人調査の結果を見ると、約6割が働くことが「好き」と肯定的に捉えていました。彼らは、長期勤務を希望し、働くことを通して充実感ややりがいを求めています。しかし、実際にどのように働きたいのかを聞くと、「しっかり働きたい」と考える者が約4割、「そこそこ働けばよい」と考える者が約6割。パート・アルバイトで働く者からは、その利点として自己都合に合わせられることや気楽さが挙げられており、貪欲に働こうという意識はそこまで強くありません。また、厚生年金・健康保険の適用基準が拡大された場合の対応を聞いても、保険料を負担してまで働きたいと考える者は少数派でした。

一方、企業側に目を移すと、パート・アルバイトを雇用する大きな理由として、人件費節減や簡易業務への対応が挙がり、彼らのスキルアップや戦力化に取り組む企業は多くはありません。また、約6割の企業が自社のパート・アルバイトに対して「そこそこ働けばよい」と考えている者が多いと感じています。そして、「質より量」の採用方針をとる企業の割合は、「そこそこ働けばよい派」のパート・アルバイトが多い企業や、パート・アルバイト比率の高い企業で増えており、パート・アルバイトに過大な期待をしていない様子が見えられます。

個人の就労意識を「しっかり働きたい派」と「そこそこ働けばよい派」の二つに分けて両者の違いを探っていくと、それぞれの特徴が見えてきます。働くことを「好き」と感じているのは、「そこそこ働けばよい派」の49.5%に対し、「しっかり働きたい派」では75.8%でした。さらに、さまざまな仕事に対して「やってみよう」とする意欲的な回答の割合は、「しっかり働きたい派」の方が高く、彼らが仕事を前向きに捉え、取り組もうとする姿勢が見えられます。

ここから見てきたのは、「しっかり働きたい派」が働くことをより肯定的・自律的に捉え、それゆえに自身の意欲や貢献に見合った条件や評価を求めている様子です。実際、「そこそこ働けばよい派」が、仕事探しの際に自己都合に合わせられる融通性を重視する一方、「しっかり働きたい派」は、賃金や評価制度、正社員

登用制度・社会保険加入の有無など、働き方に見合った待遇をより強く意識していました。

一方、個人調査の結果を年代別に見ていくと、特に20～30代の若年層に顕著な傾向がありました。働くことを“好き”と肯定的に捉えている者は、60代以上が83.6%なのに対し、20代では50.2%、30代では53.0%となりました。気楽で簡単、指示・命令に沿って進める仕事を望む割合が中高年層よりも高く、働くことに対してやや消極的な印象を受けます。また、「やりたくない」と思う仕事とその理由を聞くと、中高年層よりも多くの理由を挙げ、不安を抱えていることがわかりました。

しかし、その一方で、自身の成長を求め、将来のあり方をより思案しているのも若年層の特徴です。彼らは、中高年層に比べて、自己成長欲求が高く、さまざまな仕事に対して「やってみたい」という前向きな興味を示していました。また、正社員で働いていない危機感を強く感じているため、将来を見据えた仕事探しや実際の求職活動も積極的に行っています。

調査からは、個人も企業も互いに“そこそこ”の働きを期待・提供し、双方のニーズがそれなりに合致している現状が浮き彫りになりました。にもかかわらず、人材の不足感は一定数生じており、特にそれは、“質より量”という、一見容易に人材確保ができそうな採用方針をとるパート・アルバイト比率の高い企業で、より深刻です。ここに、社会保険適用拡大等の労働関連法規の改変や、将来的な労働力不足が加われば、人材の不足感はより強まっていくでしょう。

そうなれば、企業は従来の雇用スタンスを変えざるを得ません。これからは、自社の枠にはまる人材だけでなく、その枠の外にいる人材にも目を向けていく——つまり、現状の“そこそこ”の働きだけではなく、“しっかり”働ける人材も取り込み、“数”の不足を“質”で補っていく必要があるのです。その働きに応じて適切な処遇・評価を行っていくことはもちろんですが、能動的・自律的に働こうとする人材は、言うまでもなく企業にとって有益な人材のはずです。

また、そのような人材を確保するだけでなく、長期的な育成を行っていけば、将来の自社戦力として活用できる可能性も出てきます。特に、自己成長意欲や将来に対する意識が人一倍強い若年層にとって、このような施策は魅力的に映るでしょう。将来のビジョンを描けるようなキャリアパスを明示・提供することで、今後いっそう獲得が難しくなるであろう若年層に対して、より強く訴求することが可能になります。

今後は、生産年齢人口の減少や、少子高齢化に伴う労働力不足が懸念されています。また、景気回復の兆しも見え始め、ひとたび生産活動が活発になれば、人材不足は加速度的に進むでしょう。企業経営を維持・向上させていくためには、それを支える「ヒト」が必要です。これからの人材獲得競争を勝ち抜く、そのヒントを今回の『パートタイマー白書』からつかんでいただければ幸いです。